

Malteser Erklärung. Herausforderungen der digitalen Revolution für die Berufliche Bildung in Europa

Europäische Erziehung 47 (2017) 2, S. 20-25



Quellenangabe/ Reference:

Malteser Erklärung. Herausforderungen der digitalen Revolution für die Berufliche Bildung in Europa - In: Europäische Erziehung 47 (2017) 2, S. 20-25 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-152969 - DOI: 10.25656/01:15296

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-152969>

<https://doi.org/10.25656/01:15296>

in Kooperation mit / in cooperation with:



www.ebb-aede.eu

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Dezember 2017
47. Jahrgang Nr. 2

Europäischer Bund für Bildung und Wissenschaft

Die deutsche Sektion der Association Européenne des Enseignants (AEDE), gegründet 1956



Europäische Erziehung

Halbjahreszeitschrift des EBB-AEDE.

Digital European Citizenship

- Ein „Medienkoffer“ voller Aktionen für den Frieden in Europa
- Auszeichnungen als eTwinning-Schule oder als Botschafterschule für das Europäische Parlament
- Malteser Erklärung zur beruflichen Bildung in Europa
- Eine digitale Europäerin an der Hochschule
- Die Theorie demokratischer Integration

Inhaltsverzeichnis

Editorial	3
Texte zur europäischen Bildung	4
Celina Świebocka; Stavroula Valkanou: eTwinning - Europa durchs Fenster.....	5
Małgorzata Janik; Elke Tertocha; Fotini Karagiauri; Brigita Barbarič; Vassiliki Fotinopoulou: Ein "Medienkoffer" voller Aktionen für den Frieden in Europa.....	8
Maxine Judge: Verschiedene Sichtweisen: Geschichte und digitales Geschichten-Erzählen. Bericht über das gemeinsame Nord-Süd-Arbeitsprogramm: 2016-2017	12
eTwinning im Europäischen Wettbewerb	13
Antje Schmidt: eTwinning vergibt bald neue Auszeichnung „eTwinning-Schule“	14
Uta Steinel-Schrenk; Ferdinando Cabrini; Spyros Blatsios; Jari-Pekka Kanninen; Monika Jach; Petra Kokeza: "Be a Responsible Citizen in the Digital World of Tomorrow". Erasmus+ Projekt 2017-2020.....	15
Lehren und Lernen mit digitalen Medien nimmt Fahrt auf	18
eTwinning. Das Handbuch – Der TwinSpace.....	19
Virtuelle Schnitzeljagd rund um die Uni Würzburg.....	19
Malteser Erklärung. Herausforderungen der digitalen Revolution für die Berufliche Bildung in Europa	20
Führung 4.0 – Wie Führung von virtuellen Teams funktioniert.....	25
Claudia Bade: Eine digitale Europäerin an der Hochschule. Anmerkungen zu ausgewählten Digitalisierungsaspekten im Kontext hochschulischer Lehr-Lern-Arrangements	26
Claudia Schmiderer: „Schwein gehabt!“ Europa in der Kommunikation mit seinen Bürgern.....	30
From Principles to Practice in Education for Intercultural Citizenship.....	33
Berichte aus der Arbeit von EBB und AEDE	33
Klaus-Jürgen Heinermann: Berliner Notizen 11.....	33
EUROPA- Seminar in Brüssel. Kooperation mit der Karl-Arnold-Stiftung erfolgreich fortgesetzt.....	36
Europäische Bildung neu denken	37
Jaap Hoeksma: Die Theorie demokratischer Integration.	37
Berichte und Hinweise	40
Leonie Augustin: Botschafterschulen für das Europäische Parlament	40
Gleichstellung möglich machen – Ein Leitfaden für Schulen	43
Bücher und Arbeitsmaterialien	48
Interkulturalität und Schule.....	49
Interkulturelle politische Bildung.....	49
Ein ausgezeichnete Brüssel-Roman.....	50
Europäische Werte auf der Flucht. Lavieren, jonglieren,taktieren – wie heute regiert wird.....	51
Städte und Gemeinden in der Flüchtlingspolitik. Welche Probleme gibt es – und wie kann man sie lösen.....	52
Un nouveau Président est arrivé.....	54
Über uns	54

Impressum: Herausgeber: EBB-AEDE e.V., Europäischer Bund für Bildung und Wissenschaft in der AEDE e.V.; Bundesgeschäftsstelle: **Klaus Engel**, Nepomuk-Maier-Straße 5a, 94501 Aldersbach, Tel.: 08543 4894221; E-Mail: geschaeftsstelle@ebb-aede.eu

Redaktion dieser Ausgabe: Alfons Scholten (SlT) unter Mitarbeit von Klaus-Jürgen Heinermann (KJH), Peter Backfisch (PB) und Klaus Engel (KE); Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe ist am: 15.3.2018 Thema der nächsten Ausgabe ist: Anerkennung von Lernleistungen in europäischen (Schul)Projekten

Eine online-Version dieser Ausgabe finden Interessierte im Archiv unter: <http://www.ebb-aede.eu/zeitschrift-europaeische-erziehung.html> Dank einer Kooperation mit dem am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) aufgebauten und gepflegten Repositorium pedocs, das erziehungswissenschaftliche und fachdidaktische Literatur bündelt und sie entsprechend der Berliner Erklärung für kostenfreien Zugang zu wissenschaftlicher Information zur Verfügung stellt, sind die Beiträge zur EE dauerhaft kostenfrei online verfügbar. Druck: 200 Exemplare. Der auszugsweise Nachdruck ist bei Nennung der Quelle und gegen Zusendung von zwei Belegexemplaren erlaubt.

Die in der Zeitschrift enthaltenen Internetlinks wurden vor der Veröffentlichung geprüft; die Redaktion kann aber keine Haftung für die weitere Gültigkeit und mögliche Änderungen übernehmen.

Malteser Erklärung. Herausforderungen der digitalen Revolution für die Berufliche Bildung in Europa

Die Digitalisierung unseres Lebens nimmt im privaten und beruflichen Kontext täglich zu. Sie hat Einfluss auf das Denken und Handeln in nahezu allen Gesellschaftsbereichen. Das Internet und intelligente Endgeräte sind für die Mehrheit der Menschen in Deutschland, Europa und in weiten Teilen der Welt zum unverzichtbaren persönlichen Kommunikations- und Assistenzsystem geworden, mit direktem Zugriff jederzeit und überall. Die Wirtschaft digitalisiert ihre Produktions-, Arbeits- und Vertriebsprozesse, verknüpft diese mit dem Internet und schafft so unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ durchgehende, intelligente sowie wissensintensive neue Verfahren, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle. Dieser immer schneller werdende Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft bleibt nicht ohne Auswirkung auf Schulen und Bildungseinrichtungen und deren Aufgabe, Menschen aller Altersstufen zur emanzipierten Teilhabe und zu einer gestaltenden Rolle in einer sich ständig verändernden Welt zu befähigen. Im Bereich der Berufsbildung müssen Berufsschulen und Bildungsträger sich neue Handlungsfelder erschließen.

Dies erfordert eine umfängliche Fort- und Weiterbildung des vorhandenen Personals, orientiert an den Bedarfen der Wirtschaft. Digitales Lernen ist oft ein Spagat zwischen bewährpädagogischen Konzepten und kreativer Medienbildung. Hier ist zu berücksichtigen, dass neue Lernkonzepte entwickelt werden müssen. Diese müssen Methoden des Lernens im Netz einschließen. Neben traditionelle Lernformen müssen Lerneinheiten zur Verfügung stehen, die auch non-formales und informelles Lernen ermöglichen, zusätzliche Lernorte erschließen und vernetzen.

Viele junge Menschen, vor allem geflüchtete Jugendliche bringen bereits umfassende Kenntnisse im Umgang mit digitalen Technologien mit, zum Beispiel bei der Nutzung von Smartphones, der Bewegung im Internet und der Bedienung digitaler Anwendungen. Allerdings fehlt es oft wegen fehlender Schlüsselkompetenzen an der Fähigkeit, dieses Potenzial im beruflichen Alltag zu nutzen. Dies stellt hohe Anforderungen an das lehrende Personal, auch werden dabei traditionelle Berufsbildungsgänge auf den Prüfstand gestellt werden müssen, denn diese wirken oft abschreckend. Modulare Konzepte werden zukünftig mehr gefordert sein.



Anlässlich der alljährlich stattfindenden gemeinsamen Konferenz der beiden maßgeblichen Verbände der Träger für Berufliche Bildung in Europa haben der Europäische Verband Beruflicher Bildungsträger (EVBB) und der European Association of Vocational Training (EVTA) die „Malteser Erklärung“ verabschiedet.

Die Mitglieder beider Verbände haben auf ihrer Tagung vom 4. bis 6. Oktober 2017 in Valetta in mehreren Workshops diese gemeinsame Erklärung erarbeitet. Im Mittelpunkt der Beratungen standen die Herausforderungen, die sich aus der digitalen Revolution für die Mitarbeiter, die Lehrenden, die Lernenden und die Organisation der Beruflichen Bildung in Europa ergeben. Die Malteser Erklärung gibt Empfehlungen an die Europäische Union und die zuständige Generaldirektion für Bildung und Beschäftigung (GD EMPL).



Employment
Innovation
Entrepreneurship
Training

EVTA Ecosystem

PB

MALTESER ERKLÄRUNG

Der EVBB und die EVTA haben die Errungenschaften im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Prozess aufmerksam mitverfolgt, insbesondere die globale Vision für die berufliche Bildung bis 2020 gemäß dem Brügge-Communiqué und insbesondere die Rigaer Schlussfolgerungen, in die der EVBB und EVTA direkt durch die Darlegung ihrer Positionen eingebunden waren.

Wir begrüßen die Initiative der GD EMPL, die berufliche Bildung zu einer attraktiven Lernoption zu machen und ihr Image durch die Europäische Woche der Berufsbildung (*European Vocational Skills Week*) zu verbessern, welche im Jahr 2016 zum ersten Mal stattfand.

Sowohl auf der europäischen Ebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten wurden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um die Exzellenz und Qualität der beruflichen Bildung zu fördern und ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt zu steigern, insbesondere durch eine verstärkte Kooperation zwischen Schulen, Ausbildungsstätten und Unternehmen sowie durch stärkere Bindungen zwischen den Sozialpartnern.

Die auf EU-Ebene entwickelten Instrumente und umgesetzten Aktivitäten als auch die veröffentlichten Strategiepapiere zählen zu den von uns begrüßten Errungenschaften. Ausgezeichnete Beispiele hierfür sind das ESCO-Tool¹ für eine gemeinsame Sprache in der beruflichen Bildung, der EQR², ECVET³, die Forschungspapiere des CEDEFOP⁴, die Aktivitäten der ETF⁵ uvm.

¹ ESCO-Tool = Tool welches Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe kategorisiert sowie Zusammenhänge zwischen den einzelnen Konzepten herstellt. Zugang für jeden unter:

https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Three_pillar_structure_of_ESCO

² EQR = Europäischer Qualifikationsrahmen. Der Rahmen erlaubt eine Einordnung beruflicher Qualifikation und so eine europaweite Anerkennung

³ ECVET = European Credits for Vocational Educational Training; Berufliche Qualifikationen, auch Module, werden mit Kreditpunkten versehen

⁴ CEDEFOP = Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, www.cedefop.europa.eu/de

⁵ ETF, European Training Foundation. Eine Behörde der EU, die für die Beitrittskandidaten zur EU zuständig ist.



Der Kongress nimmt Fahrt auf!

Die Mobilität der Lernenden und Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wurde verbessert und mehr Geld zur Verfügung gestellt. ErasmusPro und die Europäische Ausbildungsallianz sind ebenfalls ausgezeichnete Beispiele, um internationale Mobilität zu fördern und somit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Ungeachtet der bisher erzielten Errungenschaften weisen jedoch die Bedingungen und Situationen sowohl der Bildungsanbieter als auch der Lernenden und Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten nach wie vor gewaltige Unterschiede auf, und diese müssen angegangen werden.

Das Streben nach einer inklusiveren Gesellschaft und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sind grundlegende Anliegen für die Akteure der Zivilgesellschaft, die in den Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der höheren Bildung und des lebenslangen Lernens - in ganz Europa - arbeiten. Bildung ist gesetzlich garantiert. Und Bildung ist selbstverständlich der grundlegende Schlüssel für die erfolgreiche Integration sowohl in die Gesellschaft als auch in den Arbeitsmarkt.

Gemeinsam mit ihren Mitgliedern in ganz Europa und darüber hinaus, haben der EVBB und die EVTA die augenscheinlichsten Herausforderungen aufgezeigt und geben dazu folgende Empfehlungen ab:

www.etf.europa.eu

Herausforderung 1:**Die Digitale Revolution und die Konsequenzen für Mitarbeitende in der Beruflichen Bildung**

Die digitale Revolution hat substantielle Veränderungen für die Gesellschaft, die Industrie und insbesondere die Gemeinschaft der Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung herbeigeführt, die ihre Lernenden mit modernsten Technologien und Methoden unterrichten und ausbilden müssen, damit die Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung die Anforderungen des Arbeitsmarktes erfüllen. Es ist daher ein zentrales Anliegen der Unternehmen, der Lehrkräfte und der Lernenden, sich dem IT-Umfeld, dem technologischen Fortschritt und den Automationssystemen anzupassen, die einem raschen Wandel unterliegen. Natürlich müssen Bildungsanbieter auch ihre Lehrpläne und dementsprechend die ihres Lehrpersonals und ihrer AusbilderInnen auf höchst flexible Weise anpassen.



Empfehlung: Um es Arbeitern und Angestellten zu gestatten, in ihrem Arbeitskontext stets auf dem neuesten Stand zu sein, sollten sowohl Regierungen als auch Unternehmen rechtsverbindliche Vorschriften ausarbeiten, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen würden, sich entsprechend ihrer Bedürfnisse und denen der Unternehmen zu Fortbildungen anzumelden. Ein unternehmensbasiertes Gesetz über die Fort- und Weiterbildung, welches die Finanzierung sowohl durch die öffentlichen Arbeitsagenturen als auch die Unternehmen vorsieht, wäre ein richtiger Schritt in diese Richtung.

Herausforderung 2:**Digitalisierung und die Konsequenzen für Lernende in der Beruflichen Bildung**

Lernende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in ganz Europa sehen sich Schwierigkeiten gegenüber, mit den gegenwärtigen und künftigen Anforderungen an die digitalen Fertigkeiten Schritt zu halten. Die Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen sowie eine angepasste Arbeitsmarkt- und nachhaltige Sozialpolitik. Während einige Berufe verschwinden, kommen neue hinzu.

Empfehlung: Die digitale Kluft ist ein Faktum. Regierungen und ihre Agenturen müssen sicherstellen, dass die am stärksten gefährdeten Gruppen unter den Arbeitskräften nicht zurückgelassen und auf EU- und Mitgliedstaaten-Ebene ausreichend maßgeschneiderte Finanzmittel für Bildungsanbieter bereitgestellt werden. Im Angebot der Arbeitsagenturen müssen digitale Beratung und andere relevante Maßnahmen vorgesehen sein, die in ihre Standardprodukte einbezogen werden. Das ist derzeit noch nicht in allen EU-Staaten der Fall. Die Digitalisierung des Portfolios der Arbeitsagenturen sollte das Angebot für Auszubildende, zur Umschulung und Weiterbildung, insbesondere fokussiert auf digitale Grundkenntnisse, sowie *Upskilling* auf ein fortgeschrittenes Anforderungsniveau im Rahmen von „Industrie 4.0“ (Kontrolle, Datenanalyse, Netzwerke managen und vermarkten usw.) umfassen.

Maßnahmen zur Reduzierung der digitalen Kluft und um allen Bürgerinnen und Bürgern, unabhängig von ihrer persönlichen Situation, Zugang zu digitalen Inhalten zu gewährleisten, müssen unter Berücksichtigung lokaler Besonderheiten und unter Verwendung kohärenter Terminologie in allen Politikbereichen sichergestellt werden.

Herausforderung 3:**Anbieter von beruflicher Bildung im Rahmen gesellschaftlicher Zwänge**

Bildung ist eine Schlüsselkomponente der Strategie EU 2020. Obwohl viele EU-Staaten es beispielsweise bereits geschafft haben, ihren Anteil an frühen Bildungs- und Ausbildungsabbrechern auf unter 10% zu senken⁶, ist Eu-

⁶ vgl. Eurostat zu den Indikatoren der Europa 2020

ropa mit enormen Problemen bei der sozialen und beruflichen Eingliederung einer Reihe von Menschen, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden (die sogenannten *NEETs*, vom Englischen „Not in Education, Employment or Training“) konfrontiert. Davon sind, neben Flüchtlingen und Migranten, insbesondere Langzeitarbeitslose betroffen; dabei vor allem die über Fünfzigjährigen, sowie Menschen mit besonderen Bedürfnissen bzw. schwerwiegenden Gesundheitsproblemen. Daten aus Ländern wie Frankreich, Portugal und Österreich haben gezeigt, dass Menschen, die länger als drei Jahre arbeitslos sind, sich schwerer damit tun, zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Bei den über 57jährigen ist dies noch deutlicher der Fall. Anderen Berichten zufolge stellt diese Arbeitslosengruppe den größten Anteil der registrierten Arbeitslosen. Bildung ist in ganz Europa gesetzlich garantiert. Und Bildung für alle ist selbstverständlich und ein Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft.

Empfehlung: Für Langzeitarbeitslose ist der primäre Ansatz, die Schaffung von Arbeitsplätzen und Arbeitsverträgen über Direktzahlungen an Arbeitgeber zu fördern. Darüber hinaus ist es wichtig, ein System zu entwickeln, das es Arbeitssuchenden ermöglicht, Vorbereitungs- und Umschulungskurse zu besuchen und sich an die Anforderungen potentieller Arbeitgeber anzupassen. Die „Jugendgarantie“ ist in diesem Kontext beispielgebend. Warum sollte man nicht auch eine Arbeitsplatzgarantie für Erwachsene ab 50 in ganz Europa schaffen?

Ein sozio-professionelles Instrument (SPI), das auf die persönlichen und sozialen Probleme der Langzeitarbeitslosen abzielt, sowie ein Karriereinstrument, das Hand in Hand mit dem SPI arbeiten würde, wären zu begrüßen. Dies könnte auch einen positiven Effekt auf den Stellenmarkt haben, für den weltweit Personal angeworben wird.

In Bezug auf Flüchtlinge sollten Umschulungen und andere Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung stärker gefördert werden, und formell und informell erworbene Fähigkeiten nach einem einheitlichen Bewertungssystem beurteilt werden. Dies könnte auch die

Rekrutierung von Fachkräften erleichtern, die in vielen EU Ländern gebraucht werden.



Wie auch immer die Angebote an Lern- und Eingliederungsaktivitäten aussehen, ist es für die Bildungsanbieter immer schwieriger, die oben beschriebenen Herausforderungen zu meistern. Ausreichend Geldmittel zum Nachrüsten der Infrastruktur in Werkstätten und Klassenräumen bei den Bildungsanbietern sowie mehr fachkundiges Personal sind eine Grundvoraussetzung, um die dazu notwendige Qualität gewährleisten zu können.

Zudem ist es unabdingbar, die Qualität der Programme beruflicher Bildung durch *Skills Tracking* in allen Mitgliedstaaten sicherzustellen: Es ist nicht nur wichtig, dass alle jungen und erwachsenen Menschen am Ende ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz finden, sondern es ist auch entscheidend, dass sie einen zu ihrer Ausbildung passenden Arbeitsplatz erhalten, der es ihnen gestattet, sich selbst weiterzuentwickeln und sozial wie beruflich ihre persönliche Erfüllung zu finden. *Skills Tracking* als einfaches *Tool* führt zu einer Leistungssteigerung der beruflichen Bildung und somit zu einem höheren Nutzen für die Arbeitgeber und den Markt.

Herausforderung 4: **Anbieter Beruflicher Bildung und Jugendarbeitslosigkeit**

Im Juli 2017 waren in der EU28 3.792 Millionen junge Menschen (unter 25) arbeitslos. Die niedrigste Rate wurde in Deutschland verzeichnet (6.5%), die höchste hingegen in Griechenland

(44,4%)⁷. Eine enorme Frustration für die Betroffenen und negative Auswirkungen auf die Wirtschaft und die öffentlichen Ausgaben. Einige der Gründe: die Diskrepanz zwischen dem Bedarf auf Arbeitgeberseite und den Fachkenntnissen der jungen Leute; der Mangel an beruflicher Erfahrung und die Kosten für Bildung. Dazu kommen das frühzeitige Ausscheiden aus Bildung und Ausbildung ohne Abschluss, und geringe Fachkenntnisse. Zwar hat die europäische Beschäftigungsstrategie – insbesondere die Jugendgarantie und die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen – dazu beigetragen, die Gesamtquote der arbeitslosen Jugendlichen in der EU zu senken, aber in Ländern wie Spanien, Italien, Portugal und Frankreich ist der Anteil nach wie vor hoch.



Empfehlung: Mit dem Erfolg des (dualen) Ausbildungssystems in Deutschland, Österreich und anderen Ländern, und einer Einführung in süd- und osteuropäischen Ländern, wäre ein abgestimmter, kohärenter Ansatz bei den arbeitsbasierten Lernaktivitäten zu begrüßen, der auch in anderen Ländern neue Impulse anstoßen könnte. Der strenge Arbeitsschutz und die teils dysfunktionalen Bildungssysteme in nicht wenigen EU-Mitgliedstaaten sollten überprüft werden und neue Maßnahmen ergriffen werden, die mehr Wirksamkeit versprechen. Bildungsanbieter spielen in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle und sollten einen ganzheitlichen Ansatz anstreben, indem sie formelle und informelle Vorbildung mit Arbeits Erfahrung und beruflichen Qualifikationen kombinieren. KMU sollten durch finanzielle Anreize dazu ermutigt werden, Auszubildende aufzu-

nehmen, sowie sich der Jugendgarantie-Initiative anzuschließen.

Darüber hinaus sollten Mobilitätsprojekte im Rahmen von Erasmus+ und anderer Programme gefördert werden; dies insbesondere in Ländern mit einem rigideren Ausbildungssystem, das die Kammern, die Ausbildungsanbieter und die Unternehmen umfasst.

Herausforderung 5:

Mobilität von Lernenden in der Beruflichen Bildung und Absolventen zur beruflichen Anerkennung in ganz Europa

Junge und erwachsene Lernende sind sich wandelnden Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Auch wenn die Absolventinnen und Absolventen ausgezeichnete Ergebnisse aufweisen, können die heimischen Arbeitsmärkte sie nicht aufnehmen; nicht einmal, wenn sie einen Dokortitel vorweisen können. Ein Auslandsaufenthalt – selbst für wenige Monate – ist daher eine Chance, neue und innovative Arbeitsumfelder kennenzulernen, welche die grundlegenden und transversalen Kompetenzen der Lernenden bereichern. Obwohl die EU-Kommission mit Erasmus+ u.a. eine Reihe von Fördermöglichkeiten entwickelt hat, sind diejenigen mit Berufsbildungshintergrund nicht immer bereit, zwecks strukturierter bzw. nicht formaler Lernerfahrung für einige Zeit ins Ausland zu gehen. Sie tun sich schwer, sich von ihren Familien und Freunden zu trennen, und ziehen es vor, in ihrer regionalen Umgebung zu bleiben. Darüber hinaus müssen diejenigen, die einen Beruf innerhalb des Systems der Lehrlingsausbildung erlernen, diverse bürokratische Hürden überwinden. Unternehmen und Kammern klammern sich oft an ihre eigenen Vorschriften und tun sich schwer damit, einen Auszubildenden ein paar Monate oder gar ein Jahr im Ausland verbringen zu lassen. Diejenigen Unternehmen, die Zweigstellen bzw. Tochterunternehmen im Ausland haben, sind mitunter froh, wenn ihre Auszubildenden einige Zeit in einer solchen Niederlassung verbringen, weil sie ihn oder sie ggf. nach Abschluss der Ausbildung einstellen möchten.

⁷ Quelle: Eurostat



Empfehlung: Die Kommission sollte – zusammen mit den Stakeholdern der Mitgliedstaaten – mehr Anstrengungen unternehmen, um den Mehrwert eines Lernaufenthalts im Ausland zu bewerben, insbesondere in Ländern, in denen das „duale System“ als „arbeitsbasierte Lernerfahrung“ gut etabliert ist. Der digitale Wissenstransfer sollte den Fachkenntnissen der Lernenden angepasst werden. NEETs sollten dabei als besondere Zielgruppe behandelt werden, sobald ihre grundlegenden und transversalen Kompetenzen bewertet sind. Zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten und sachverständi-

ge Beratung sollten angeboten werden, um das Problem der fehlenden Motivation sowohl bei jungen Menschen als auch Erwachsenen – und, warum nicht auch bei Menschen über fünfzig – anzugehen, damit sie sich auf eine Lernerfahrung im Ausland einlassen. Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den für Erasmus+ und den Europäischen Sozialfonds (ESF) zuständigen Agenturen könnte helfen, neue Initiativen zu entwickeln. Erfolgsgeschichten lassen sich bis zum Anfang des Jahrtausends zurückverfolgen, als das Deutsch-Französische Jugendwerk ESF-Förderungen für die Umsetzung von dreimonatigen Ausbildungsprojekten erhielt, die sowohl in Deutschland als auch in Frankreich stattfanden.

Auf nationaler Ebene sind Runde Tische zwischen den Stakeholdern (öffentliche Arbeitsagenturen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Unternehmen und Bildungsanbieter) wichtig, um eine GEMEINSAME Strategie zu erarbeiten und Misserfolge sowie Beispiele für bewährte Verfahren (*Best Practice*) zu beurteilen, damit neue und kohärente Initiativen umgesetzt werden können.

Führung 4.0 – Wie Führung von virtuellen Teams funktioniert

Prof. Dr. Nele Graf von der Hochschule für angewandtes Management (HAM) befasst sich seit Mai 2015 im Forschungsprojekt „TEAMLEAD“ mit den Erfolgsfaktoren von Teamführung. Am 25. 10. stellte sie Ergebnisse und Tipps vor, wie Führungskräfte ihre Teams erfolgreicher führen können und worauf es bei der Teamführung ankommt.

In Zeiten von VUCA¹ und Arbeit 4.0 spielt die Arbeit in Teams eine immer wichtigere Rolle. Somit sind Teamarbeit und insbesondere die Führung als „Steuerung“ eines Mikrosystems (Team) erfolgskritisch für Unternehmen. Diese Überlegung bildet die Ausgangslage für das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt „TEAMLEAD“, das unter der Leitung von Prof. Dr. Nele Graf, Leiterin des Competence Centre (CILL) an der Hochschule für angewandtes Management (HAM), durchgeführt wurde.

¹ VUCA beschreibt die Rahmenbedingungen, unter denen Entscheidungen im digitalisierten Unternehmen getroffen werden (müssen): Volatility (Unberechenbarkeit), Uncertainty (Ungewissheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Ambivalenz) – Anm. der Red.

Der offizielle Titel des Projekts lautet: „Führen von Teams: Untersuchung zur Ausgestaltung der Führungsrolle des mittleren Managements aus systemtheoretischer Sicht – mit Fokus auf der Steuerung von Teamprozessen“. Ziel des Projekts war die Entwicklung eines neuen Führungskonzepts, das sich auf das Funktionieren des Teams konzentriert und damit die Realität in Unternehmen besser abdeckt als bisherige Führungsmodelle. Ziel des Konzeptes der „Synergetischen Führung“ ist es, Führungskräften Anhaltspunkte für konkretes Führungsverhalten in ihrer täglichen Arbeit zu liefern, um mit ihrem Team als Team erfolgreich zu sein.

<https://www.fham.de/blog/2017/09/21/fuehrung-4-0-wie-fuehrung-von-teams-funktioniert/>

Quelle: idw-online